



الموارد النفسية الإيجابية لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية

م.م. هبة عبد اللطيف حامد
الكلية التربوية المفتوحة، ذي قار، العراق
البريد الإلكتروني: hh2066588@gmail.com

الملخص

يهدف البحث الحالي التعرف على الموارد النفسية الإيجابية لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية، والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الموارد النفسية الإيجابية لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية تبعاً لمتغير النوع (ذكور، إناث) وتكونت عينة البحث من (300) معلم ومعلمة، بواقع (150) معلم، و(150) معلمة من معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية من مدارس قسم تربية الناصرية التابعة لمديرية تربية محافظة ذي قار (2022-2023) للدراسة الصباحية، اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، قامت الباحثة بتبني مقياس (علوي، 2022) للموارد النفسية الإيجابية، وعدد فقراته (32) ويتألف مقياس الموارد النفسية الإيجابية في البحث الحالي بصورته النهائية من أربعة موارد وهي: (الكفاءة الذاتية، الأمل، المرونة، التفاؤل)، ويتكون كل مورد من (8) فقرات وكل فقره لها خمسة بدائل، وأعطاهم الأوزان (5، 4، 3، 2، 1)، لذلك فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب لكل مكون هي (40) درجة، وأقل درجة يحصل عليها في كل مكون (8)، وبذلك فإن المتوسط النظري لكل مكون يبلغ (24)، واستعملت الباحثة الوسائل الإحصائية التي حسبت بواسطة برنامج الحاسوب الآلي (SPSS) هي: اختبار (كا²) مربع كاي، الاختبار التائي لعينة واحدة، الاختبار التائي T-Test لعينتين مستقلتين، معامل ارتباط بيرسون، معادلة الفا-كرونباخ للاتساق الداخلي، تحليل الانحدار البسيط، وكانت أبرز النتائج كما يأتي: ان معلمي والمعلمات المدارس الابتدائية لديهم رصيد عالي من الموارد النفسية الإيجابية، وجد ان مورد الأمل جاء بالدرجة الأولى، ثم مورد التفاؤل وتلاه مورد الكفاءة الذاتية، ثم المرونة، لم يظهر للجنس أثراً في مورد الكفاءة الذاتية ومورد الأمل في حين ظهر في مورد المرونة ولصالح الإناث وفي مورد التفاؤل ولصالح الذكور.

الكلمات المفتاحية: الموارد النفسية، المعلمين، المعلمات، المدارس الابتدائية.



Positive Psychological Resources Among Teachers of Primary School

Asst. Lect. Hiba Abdullateef Hamid
The Open Educational College, Study Center of Thi-Qar, Iraq
Email: Hh2066588@gmail.com

ABSTRACT

The current study aims at illustrating the positive psychological resources among primary school teachers. In addition, it aims at identifying statistically significant differences in the positive psychological resources of primary school teachers according to the gender variable (males, females). The research sample consists of 300 teachers, 150 male and 150 female, of primary school affiliated with the Nasiriyah Education Department in the General Directorate of Dhi Qar Education (2022-2023)/ the morning study. The research sample is selected in a stratified random manner. For its empirical analysis, The study adopts Alawi`s (2022) scale for positive psychological resource as its analytic model. It consists of 32 paragraphs. The positive resources scale in the current research consists, in its final form, of four resources: self-efficacy, hope, resilience, and optimism. Each resource consists of eight paragraphs. Each paragraph has five alternatives that are given measures (1,2,3,4,5). Therefore, the highest score a respondent receives for each component is 40, and the lowest is 8. Accordingly, the theoretical average for each component is 24 scores. The study uses statistical methods that are calculated by the use of the computer program (SPSS), which are: Kai-square test, the second test for one sample, the second T-Test for two independent samples, Pearson correlation coefficient, Cronbach`s- alpha for internal consistency, analysis Simple regression. The most prominent results are: male and female primary school teachers have a high balance of positive psychological resources. The resource of hope is ranked first, then the resource of optimism, then the resource of self-efficacy, then resilience. Gender does not appear to have an effect on the resources of self-efficacy and hope, while the resource of resilience appears in favor of females, and the resource of optimism appears in favor of males.

Keywords: psychological resources, teachers, female teachers, primary schools.



الفصل الأول

مشكلة البحث

يحتل معلمي ومعلمات المدارس أهمية كبيرة في مجتمعنا بصورة عامة والتعليم الجامعي، بصورة خاصة، وقد غيرت النظرة كثيرا الى معلمي ومعلمات المدارس ودورهم ومسؤولياتهم بتغيير الحياه وتغيير متطلباتها العصرية، وفي ظل المتغيرات المتسارعة في مختلف نواحي الحياة إذ ما عادت مقتصره على نقل المعلومات وايصالها الى أذهان الطلبة، بل تناولت أبعادا أكثر نضجا وشمولية تناولت بناء شخصية الطالب المتكاملة في جميع جوانبها المعرفية والمهارية والوجدانية، وممارسة دوره القيادي والبحثي، فضلا عن ممارسة الإرشاد والتوجيه مما يحتم عليه أن يمتلك العديد من القدرات والمهارات ليؤدي دوره بشكل فاعل يتناسب ومتغيرات العصر من انفجار معرفي وثورة علمية تكنولوجية (الجنابي، 2020: 67)، فالحياة الجامعية بكل جوانبها اصبحت، تمثل مصدر للضغط، وهو بذلك يواجه في حياته الخاصة والاكاديمية، العديد من المواقف الضاغطة، فاصبح الضغط نتاج التقدم الحضاري المتسارع والذي سوف يؤدي إلى إفراز انحرافات تشكل عبئا على قدرة ومقاومة الناس في التحمل، وزيادة التطور تحمل النفس أعباء فوق قدرة التحمل إذ يمكن القول ان إنسان هذا العصر يعيش الضغوط بأشكالها (أبو دلو، 2009: 192)، وبذلك فإن عصرنا بهذه الخصائص سيترتب على أثره الكثير من الضغوط النفسية التي تمثل خطراً على صحة الفرد وتوازنه وتهدد كيانه النفسي وما ينشأ عنها من آثار نفسية كعدم القدرة على التوافق وضعف مستوى الأداء والعجز عن ممارسة مهام الحياة اليومية وانخفاض الدافعية للعمل والشعور بالإرهاك النفسي (الأمارة، 2002: 25).

كل ذلك سوف يكون عائقا بوجه كفاءة وفاعلية اداءه، واضعاف مناعته النفسية وقدرته على مجابهة كل ذلك سوف يسهم في استنزاف موارده النفسية الايجابية، والتي تمثل الحالة النفسية الايجابية القابلة للتطوير، والتي تميزه بامتلاك الثقة للاطلاع بالجهود اللازمة للنجاح في المهام الصعبة وبذل الجهد اللازم للقيام باسناد ايجابي للتقدم الآن وفي المستقبل والمثابرة نحو الأهداف، وتحقيق النجاح في المستقبل، وهي من الخصائص الايجابية التي تساعد معلمي ومعلمات المدارس، على تحقيق النجاح في نواحي الحياة المختلفة، حيث تم اقتراضها لغرض تمكينه بالقوة الايجابية الكافية لمواجهة الظروف والضغوط المضادة للحياة العامة والاكاديمية (Luthans et al., 2007 p5 and p7)، فهي تعمل بمثابة حماية من الضغوط الخارجية التي تعترض طريق الفرد مما تتعكس كذلك على التوافق المهني لديه.

لذا فإن استمرار تعرضه للضغوط سواء كانت من بيئته الداخلية أم الخارجية مع فشله في التعامل معها ستسبب له التعب والإجهاد النفسي وفقدان الكثير من تلك الموارد والتي تساهم عناصرها في التنبؤ بالضغط النفسي بحسب دراسة (الشويبات و الشرعة، 2021)، وجدانها ارتبطت مع الاحتراق النفسي بحسب دراسة (محمد، 2012: 102)، وارتبطت سلبا بالاحتراق المهني كما في دراسة (جاد، 2022) فالفرد الذي تنحسر موارده النفسية الايجابية وتعلو لديه الضغوطات المتتالية يتولد لديه الشعور بالضجر الاكاديمي ومنها يعود إلى ضعف الدافعية للأداء الجيد وضعف الاهتمام بالمواد الدراسية الأمر الذي يؤثر سلباً في ادراكاته العلمي لذلك قد تحسست الباحثة بوجود المشكلة كونها موظفة في إحدى هذه المدارس وقد كانت على قرب من معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية وتعاملهم مع الطلبة وكثرة الضغوطات والعمل المتواصل والواجبات التي يتم تكليفهم بها، وموضوع الضغط الحاصل لديهم في التعليم، وبناءً على ما سبق تتجسد مشكلة البحث الحالي بالإجابة عن السؤال الآتي: هل لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية موارد نفسية ايجابية؟

أهمية البحث:

تعد المدارس إحدى أهم المؤسسات التي يعول عليها إعداد الطاقات البشرية المؤهلة في مختلف الجوانب المعرفية والمهنية تمهيداً لانخراطهم في سوق العمل بمختلف المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والتربوية وغيرها، إضافة إلى دورها المتميز في بناء وتشكيل الشخصية المتوافقة والمتوازنة لمعلمي ومعلمات المنتسبين إليها، ولكي تتمكن من أداء رسالتها وأهدافها المرجوة بصورة متكاملة، لا بد من الاهتمام بجميع العناصر المكونة لها من اساتذة وطلبة وبيئة تعليمية وخطط وبرامج تعليمية وكوادر إدارية وقيادات أكاديمية، للوصول إلى أفضل المخرجات التعليمية (الجنابي والاسدي، 2020: 21)، حيث يعد الركيزة الأساسية في النظام التعليمي وعليه تبنى جميع الآمال المستقبلية التي تهدف إلى تحسين العملية التعليمية وقدر الاهتمام والتطور الذي يلحق بمستوى الأستاذ، بقدر ما يؤدي إلى نمو الطلبة وتطورهم فهو كفائد يؤثر تأثيراً كبيراً في طلابه لأنه



العنصر الفعال الرئيس في عملية تنشئتهم، فالأطباء والمهندسون ورجال الأعمال وغيرهم من فئات المجتمع، يتأثرون في خلفياتهم المعرفية ومهاراتهم وسلوكهم إلى حد كبير بسلوك اساتذتهم، وما بذله هؤلاء الاساتذة من جهد طوال سنوات تعليمهم، ولهذا نجد أن العلماء والبارعين في مختلف مجالات الحياة، قد عاشوا خبرات تربوية وفرها لهم معلمون متميزون طوال مراحل تعليمهم، الأمر الذي أثر في بناء شخصياتهم وصقل تفكيرهم على نحو مكنهم من التفوق والتميز في مجتمعهم، فالأستاذ عنصر مهم في العملية التعليمية (الجنابي، 2020: 68)، ولعل الاهتمام بالبناء النفسي لمعلمي ومعلمات وما يمتلكونه من خصائص وسمات نفسية وشخصية إيجابية، قائمة على التفاؤل والامل والكفاءة الذاتية والمرونة من العناصر الهامة التي تحتاج للدراسة كونها تمثل دلالة على فاعلية معلمي ومعلمات في المدارس الابتدائية على النهوض بهذه المؤسسة التعليمية بكفاءة واقتدار (الحراشة، 2017: 47-63).

لذا فإن تحديد الشخصية الايجابية والتي تمتلك موارد نفسية ايجابية تكون قادرة على أداء المهام المهنية وأعبائها والتي تعد من المفاهيم الحديثة نسبياً في علم النفس الايجابي فهي تساعد على إيجاد الشخصية السوية المتوافقة التي تتمتع بمظاهر سلوكية ايجابية مثل الراحة النفسية، والطمأنينة، والكافية في العمل، والإدراك الواقعي للقدرات ومستوى الطموح، والثقة بالنفس، والتفاؤل، والقدرة على التحمل، والامل (Luthaus, et al, 2010:41)، وقد اختلفت التفسيرات في تحديد مضمونها فهي تركز على القدرات النفسية ونقاط قوة الموارد البشرية الموجهة على نحو إيجابي لتحسين الأداء الفردي والاكاديمي وتحقيق النجاح التنظيمي، فقد درس لوثنان وزملاءه (Luthaus) et al, 2010) أنواع الموارد النفسية الايجابية ليعلنوا بعد ذلك عنه بعداً جديداً تماماً له الإسهام الأكبر في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة، وقدمت ادلة تطبيقية تؤكد بأن حالات التدخل التدريجية بالموارد النفسية الايجابية ليعلنوا بعد ذلك عنه بعداً جديداً تماماً له الإسهام الأكبر في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة، قد لا تستخدم فقط لتطويره للأطراف المشتركة، وانما يمكن ان تؤدي الى تحسين ادائهم في الوظيفة (Luthaus, et al, 2010:49).

فهي تنبثق من السلوك التنظيمي الإيجابي والذي يبحث عن الجوانب الإيجابية لدى العاملين بدلا من التركيز على سلبياتهم، وهي شبيهة بالرصيد الموجب في الخصائص الايجابية وتأثيرات عمليات المساهمة في تحسين الاداء في العمل الاكاديمي، وتعد بمثابة المساهمة في تحقيق النجاح في العملية الاكاديمية، من خلال ادارة وتغيير سلوكيات معلمي ومعلمات المدارس نحو الايجابية، ومساعدته، على اصلاح نقاط ضعفه البشرية التي من شأنها أن تبرز أشخاصا سليمين من الناحية النفسية (Luthans et al., 2007, p5 and p70).

تري الباحثة اهمية دورها في المساهمة في خلق مشاعر نفسية إيجابية لدى معلمي ومعلمات المدارس تجاه المواقف الاكاديمية، وهذه المشاعر تحثهم على تحقيق ارتفاع مستوى الالتزام الذاتي في العمل، المبادرة في العمل، الروح المعنوية العالية، وعدم الغياب، والاستقرار في العمل، الرضا الوظيفي، التفاؤل الايجابي للعمل الجماعي وكلما امتلك الفرد، رصيد كبير من هذه الموارد انعكس بشكل ايجابي على صحته النفسية وعلى جودة عمله الاكاديمي وتكمن أهميتها بارتباطها بالكثير من المتغيرات المهمة فقد اشارت نتائج الدراسات التي تناولتها إلى ارتباطها بشكل موجب مع الرضا الوظيفي والاداء الوظيفي وذلك بحسب دراسة قام (Luthans et al. 2007)، اكدت ان الاستثمار في الموارد النفسية الايجابية يمكن أن يولد عوائد عالية تتجاوز المشاكل التي يتعرض لها معلمي ومعلمات المدارس وكذلك، فقد أثبتت دراسة قام بها (Luthians 2017: 1098-1118) وجود علاقة إيجابية بين الموارد النفسية الايجابية وبين نشاطات التعلم، ورفع المستوى الاكاديمي ومع التوافق الأكاديمي، فالامل والتفاؤل والكفاءة الذاتية والمرونة تُعد عوامل إيجابية قد تؤدي إلى تحسين المستوى الأكاديمي، وبناءً على ما تقدم يمكن بيان أهمية البحث الحالي، من خلال تناول البحث الحالي متغير الموارد النفسية الايجابية، بعد من الموضوعات ذات الأهمية في علم النفس الايجابي، أننا بحاجة إلى دراسات تلقي الضوء على الجوانب النفسية الايجابية وذلك لقلة الدراسات في جوانب السلوك البشري من منظور سيكولوجي والتي تجاهلها علماء النفس لعقود عديدة مقارنة بالجوانب المرضية السلبية ومن التعاسة النفسية وما يرتبط بها من موضوعات والتي نالت القسط الوافر من اهتمامهم.

أهداف بحث : يهدف البحث الحالي التعرف على:

1. الموارد النفسية الايجابية لدى معلمي ومعلمات في الجامعة.
2. دلالة الفروق الاحصائية في الموارد النفسية الايجابية على وفق متغير الجنس (ذكور، إناث).



حدود البحث: الذي يتضمن:

1. الحدود الموضوعية: تشمل متغير البحث الحالي الموارد النفسية الايجابية.
2. الحد المؤسسي: تشمل معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية في قسم تربية الناصرية بمحافظة ذي قار.
3. الحد البشري: تشمل عينة من معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية ومن كلا الجنسين.
4. الحد الزمني: العام الدراسي 2022-2023.

تحديد المصطلحات:

أولاً: الموارد النفسية الايجابية: (Positive psychological resources): عرفها كل من :-

• لوثانز (Luthans et al, 2007):

بأنها الحالة النفسية والايجابية للمعلمي ومعلمات المدارس ، التي تمتاز بامتلاكه الثقة لبذل الجهد اللازم للنجاح في أداء المهام الصعبة (الكفاءة الذاتية)، وشعوره بالايجابية حول النجاح في الوقت الحاضر والمستقبل (التفاؤل)، والمثابرة لأجل الأهداف وتعديل المسارات عند الضرورة من أجل النجاح (الأمل)، وتجاوز المشكلات والعودة للحالة الطبيعية عند سعيه لتحقيق الأهداف (المرونة) (Luthans et al, 2007:14).

الفصل الثاني

أولاً: الموارد النفسية الايجابية (Positive psychological resources): نشأتها وتطورها :

استعمل مصطلح راس المال النفسي (Psychological Capita) لأول مرة في الميدان الاقتصادي من قبل آرثر إتش كولدسمث (Arthur H. Goldsmith) في عام (1997) وبعدها جاء (مارتن إي بي سيليجمان (Martin E. P Seligman) وتم اختياره رئيساً للجمعية الأمريكية لعلم النفس عام (1998)، ليعلن أنه حان الوقت لعلم النفس كي يركز في المسائل الإيجابية، ويعمل على بناء الصفات الإيجابية، والعمل المثالي، مما ساعد على إثارة قضية العاطفة وظهور تشكيلة واسعة من الأنشطة الايجابية الموجهة، عبر العلوم الاجتماعية والإنسانية وعلى مدى عشر سنوات، من التطور المبكر لعلم النفس الإيجابي، والغنى في الكتب العلمية الجديدة، والدراسات والبحوث والمجلات المنشورة والتمويل من المنظمات والمعاهد الصحية والمؤتمرات الدولية المتخصصة والجوائز كل هذا النمو والتوسع الثقافي عبر العالم لتقديم وتطوير فصول وبرامج للخريجين فيه بشكل رئيسي تحت قيادته من رد فعل على الانشغال شبه الحصري الذي أعطاها علم النفس للجوانب المرضية السلبية لأداء الفرد (Martin Seligman) وعدد قليل من الآخرين شعروا بالقلق منذ عدة سنوات من عدم إيلاء اهتمام كاف لنقاط القوة والسمات الإيجابية، الأخرى للأشخاص التي تجعل الحياة تستحق العيش تاريخ ثري، لقد أرادوا ببساطة أن يحول علم النفس، على الأقل بعض التركيز بعيداً عن أسوأ الأشياء في الحياة نحو المزيد من التوازن لدراسة وفهم بعض أفضل الأشياء في الحياة والهدف من الإيجابية هو استخدام منهجية علمية لاكتشاف وتعزيز العوامل التي تسمح للأفراد والجماعات والمنظمات والمجتمعات بالازدهار وتهتم بالأداء البشري الأمثل (معمرية، 2013: 123)، ان علم النفس الإيجابي (Positive Psychology) هو علم التجربة الشخصية الإيجابية والميزات الفردية الإيجابية، والمؤسسات الإيجابية حيث ركز على ثلاثة اتجاهات شملت كل من:

1. التجربة الشخصية الإيجابية: والتي تتضمن السعادة، والأمل، والمشاعر الإيجابية، والتفاؤل، والحالة.
2. السمات الإيجابية واستثمار المواهب والتي تتضمن الشجاعة، الابداع والمصالحة، الإرادة، ونقاط القوة الشخصية والمصالح والحكمة والنمو، والقيم.
3. يركز على تحسين نوعية حياة الأفراد والمنظمات، وذلك عبر دراسته للصفات والسلوكيات الايجابية والعواطف والمواقف الايجابية، وتطبيق هذه المعرفة بطريقة علمية عبر تحسين تنشئة وتربية الأفراد من خلال التركيز على الدافعية الداخلية والوجدان الايجابي لهم ليبلغوا بذلك أقصى مراحل النضج وفقاً لتمكنهم قدراتهم



وامكانياتهم ويكونوا أكثر إنتاجية وفعالية في مشاركتهم في تقدم مجتمعهم (الزويني وآخرون، 2016: 139)

مفهوم الموارد النفسية الإيجابية (Positive psychological resources) :

تعد من المفاهيم الحديثة نسبياً والتي انبثقت من مظلة علم النفس الإيجابي ومن مجالي الاقتصاد والاستثمار، لكننا نستند إلى علم النفس الإيجابي إذ اهتم (Seligman) بنقاط القوة والصحة بدلاً من التركيز على نقاط الضعف والمرض، فهي يشير القدرات النفسية المتميزة الإيجابية التي يمتلكها الفرد التي تشكل رأس ماله، وتتمثل هذه القدرات في أربع قدرات نفسية، وهي: (الكفاءة الذاتية- والأمل- والتفاؤل- والمرونة) والتي تسهم بتحقيق قدر كبير من رأس المال البشري، وقد اهتم بكيفية بناءها واستثمارها بشكل أمثل، وهي تختلف عن السمات الإيجابية التي تتميز، بالاستقرار والثبات النسبي، فهي أكثر مرونة وقابلية للتغيير والتطوير (الحملوي، 2019)، أما في (قاموس أكسفورد) (Oxford Dictionary) فقد وصفت بأنها مجموعة متكاملة من الموارد الداخلية التي يمتلكها معلمي ومعلمات المدارس، تساعد على التعامل مع التحديات والضغوطات، وتؤثر على قدرته على التكيف وتحقيق النجاح في الحياة، وتتمثل الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy)، والأمل (Hope)، والتفاؤل (Optimism) والمرونة (Resilience) ويمكن قياسها وتطويرها وإدارتها بفعالية (عبد العزيز، 2022: 219)، عالم النفس الإيجابي (Csikszentimihaly, 2000) أشار إلى أنه يمكن استثمار الموارد النفسية، والتي تتضمن الميول التحفيزية لدى الفرد والتي تتكون من خلال البناء النفسي الإيجابي (الثقة والأمل والتفاؤل والمرونة) وبذلك تعد بنيه أساسيه مرتبطة بالنتائج الإيجابية على المستوى الفردي والتنظيمي حيث أن نتائجها، تؤدي إلى تحسين الأداء في العمل وتنمية الموارد البشرية (عارف، 2018) وأنها العوامل المحفزة التي تعمل، على اظهار المميزات الشخصية والصفات النفسية الإيجابية التي يمتلكها الفرد وتساعد على تحقيق الذات وتنفيذ السلوك اللازم لتحقيق النجاح في اكمال المهام الموكل بها ويمكن وقياسها تنميتها وتطويرها من خلال التدريب اما (لكرداوي، 2013: 748) فقد وصفها بمجموعة من المشاعر النفسية الإيجابية التي تنتاب الموظف وتجعله يشعر بالأمل في تحقيق أهدافه، والتفاؤل بشأن مستقبله الوظيفي، وزيادة قدرته على التكيف وسرعة العودة إلى حالته الطبيعية في حال تعرضه لأزمات أو مشكلات داخل بيئة العمل، مع قناعته بقدرته على القيام بما يكلف به من مهام بنجاح ولكن لوثنائز ويوسف (Luthans & Youssef, 2017) اعتبروها أحد الموارد الشخصية المهمة لتعزيز قدرة الأفراد على مواجهة التحديات والضغوط وتحقيق أهدافهم وهي الحالة النفسية الإيجابية للفرد القابلة للتطوير التي تتضمن الآتي :

1. وجود الثقة الفعالة (الكفاءة الذاتية Self-Efficacy) لتولي وضع وبذل الجهود الضرورية للنجاح في المهام الصعبة.
2. إتخاذ عزو إيجابي (التفاؤل Optimism) حول النجاح الآن وفي المستقبل.
3. المثابرة نحو الأهداف، وعند الضرورة إعادة توجيه المسارات نحو الأهداف (الأمل Hope) لكي تنجح.
4. عندما تعاني من مشاكل وصعوبات المحافظة على الإرتداد إلى الخلف، بل وحتى تجاوز الصعوبات (المرونة Resilience) لتحقيق النجاح (سالم، 2021: 176).

خصائص الموارد النفسية الإيجابية:

حظيت الموارد النفسية الإيجابية باهتمام كبير من قبل المنظرين والباحثين في علم النفس الإيجابي وعلم السلوك التنظيمي، حيث إنها نسخة محدثة من سلسلة من الموارد الإيجابية المختلفة في جرد الأصول غير الملموسة والموارد الجوهرية، وهي مصدر رئيسي للطاقة الحيوية، ومحرك أساسي للتنظيم (Luthans et al., 2007:544) واهم خصائصها:

- 1- فريده، قابله للقياس.
- 2- قابله للتطوير، هي مفهوم نسبي، حالة إيجابية مستقرة نسبياً، وهذا ما متغير نسبياً وفقاً للمواقف، ولا يتسم بالثبات طوال الوقت وبالتالي يمكن تطويرها من خلال التدريب والممارسة المقصودة وتنميتها.
- لها خلفية نظرية مستمدة بشكل اساسي من علم النفس الإيجابي وعلم السلوك التنظيمي الصفات النفسية الإيجابية التي تميز معلمي ومعلمات المدارس وتساعد على تحقيق النجاح في حياته المهنية بكل ثقة وتمكنه من تخطي العقبات التي قد تواجهه مستقبلاً.



النموذج المفسر للموارد النفسية الايجابية (Explanatory model of positive psychological resources) (HERO) (Luthans et al., 2006):

في ضوء ما قدمته نظرية الحفاظ على الموارد (COR) التي تم تطويرها في الآونة الأخيرة من قبل (Hobfoll et al)، قدم لوثانز (Luthans et al., 2006) نموذجاً نظرياً لتفسير عمل الموارد النفسية الايجابية، وهي أحد الموارد التي تم تأطيرها وتم اقتراحها كمورد شخصي، وهي مكونة عام يتكون من تفاعل أربع موارد فرعية، وتأتي في الاهتمام ما بعد الموارد البشرية والاجتماعية، وتتكون من خلال البناء النفسي الايجابي، ويرمز لها بالرمز (HERO) وهو يعني بداية كل حرف من (التفاؤل، والمرونة، والأمل، والكفاءة الذاتية) وتعني حالة من التطور النفسي الايجابي وتكون بنيه أساسيه مرتبطة بالنتائج الايجابية على المستوى الفردي والتنظيمي حيث أن نتائجها، تؤدي إلى تحسين الأداء في العمل وتنمية الموارد البشرية وهي تعمل كبناء من الدرجة الثانية، بسبب التفاعل الايجابي بين تلك الموارد الأربع لذلك يمكن أن يتمتع معلمي ومعلمات المدارس بمستويات مختلفة من الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة ويمكن معالجتها، بشكل مستقل أو دمجها في نماذج أكثر تعقيداً، وهي ليس سمة نفسية ثابتة وانما تكون مشابهة للحالات أي ثابتة وقل استقراراً وأكثر انفتاحاً على، التغيير والتنمية، وبالتالي يمكن تطويرها وتنميتها وقياسها (Luthans, et al, 2010. 202)، اما اساسها النظري الذي تركز عليه هو، كيف يسعى معلمي ومعلمات المدارس، للحصول على تلك الموارد النفسية الايجابية، والحفاظ عليها صيانتها وحمايتها لمنع أو تقليل الخسائر أي انهم، محفزون للحفاظ على تلك الموارد، لأنها ضرورية لرفاهيتهم ونجاحهم وبقائهم، فإن الحصول على مستوى أعلى من الموارد أمر مناسب، خاصة في حالات الضغط النفسي الاجتماعي المرتفع كذلك لبناء خزان من الموارد الدائمة، لأوقات الحاجة في المستقبل، وان الحصول عليها والاحتفاظ بها يخلق لديهم الشعور بأنهم قادرين على مواجهة التحديات المجهدة، وهي تركز على افتراضين الأول: أنه عادة ما يستثمر رؤها في التعامل والمواقف التي تواجهه من اجل حماية أنفسهم من النواتج السلبية المتوقعة، اما الافتراض الثاني: أنهم لا يسعون لحماية تلك الموارد فقط ولكنهم يعملون على تطويرها، وبذلك تميل تلك الموارد إلى توليد موارد أخرى، مما يؤدي إلى تحقيق مدى واسع من النواتج الايجابية (Luthans, F; 2007: 321-34) ومن ثم فإن الحصول على مستوى أعلى منها هو أمر مناسب، ويكون الهدف الاساس لمعلمي ومعلمات المدارس هو الحفاظ على تلك الموارد الايجابية التي يقدر قيمتها ويطورها ويستثمرها ويحافظ عليها كونها تعمل كحاجز للصدمات وتمنحه، القوة للتعامل مع ضغوط العمل وإرهاق، وتحقيق أداء أفضل ورضا الوظيفي والرفاه النفسي فالموارد النفسية الايجابية، تؤثر على أنشطة واداء معلمي ومعلمات المدارس من خلال التأثير على تخصيص الموارد الفردية، أي الذي يمتلك رصيده مرتفع منها، يمكن له الاستفادة منها بشكل معقول لمواجهة تحديات التي تواجهه (Luthans, F; 2007: 321-355).

الفصل الثالث

أولاً : منهج البحث:

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي في وصف العلاقة لتحقيق نتائج بحثها من خلال دراسة العلاقة بين المتغيرات، وتعتبر طريقة الوصف من الأساليب البحثية التي لا غنى عنها وهي من أكثر طرق البحث استخداماً، وبالنسبة لأي ظاهرة في هذا البحث، يجب أن يكون لدى الباحث وصف وقيمة الظاهرة المراد دراستها، وعندما يريد معرفة درجة الارتباط بين متغيرين أو أكثر، يتحول إلى البحث المتعلق بها. (داود، وعبد الرحمن، 1990: 159).

ثانياً: مجتمع البحث:

يقصد بمجتمع البحث: جميع مفردات أو وحدات الظاهرة المراد قياسها، حددت الباحثة مجتمع البحث بمعلمي ومعلمات المدارس الابتدائية في قسم تربية الناصرية بمحافظة ذي قار للعام الدراسي (2022-2023) وفي ضوء حدود البحث الحالي اختارت الباحثة عينة من معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية من مدارس قسم تربية الناصرية التابعة لمديرية تربية محافظة ذي قار، وعلى ما مبين في الجدول (1).



جدول (1)
مجتمع البحث موزعة حسب متغير (الجنس)

| ت | اسم القسم | عدد المدارس | الجنس | | المجموع الكلي |
|----|--|-------------|-------|------|---------------|
| | | | ذكور | إناث | |
| 1. | قسم تربية الناصرية التابعة لمديرية تربية محافظة ذي قار | 184 | 913 | 3596 | 4509 |

ثالثاً: عينة البحث:

من المشاكل التي تواجه الباحثة هي تحديد حجم العينة اللازمة لتحقيق أهداف البحث، وقد قامت الباحثة بإتباع أسلوب الاعتماد على الرأي وخبرة الاختصاصيين في مجال البحوث الوصفية في علم النفس، إذ حدد هؤلاء المختصون مجموعة من القواعد العلمية التي يتم وفقاً لها تحديد حجم العينة، وقد تم اختيار العينة وفق قواعد وطرائق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً، وتمثلت عينة البحث الحالي بـ (300) معلم ومعلمة، بواقع (150) معلم، و(150) معلمة، والتي اختيرت بالأسلوب الطبقي العشوائي ذات التوزيع المتساوي بين كلا الجنسين، وعلى ما مبين في الجدول رقم (2).

جدول (2)
توزيع عينة البحث حسب الجنس والتخصص

| المجموع الكلي | الجنس | | القسم |
|---------------|-------|------|--|
| | ذكور | اناث | |
| 300 | 150 | 150 | قسم تربية الناصرية التابعة لمديرية تربية محافظة ذي قار |

رابعاً: اداة البحث.

اعتمدت الباحثة في قياس الموارد النفسية الايجابية لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية على مقياس (علوي، 2022) المعد على فئة الجامعة في البيئة العراقية، وادناه بعض التوضيحات:

- **هدف المقياس:** بعد اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة والادبيات وجدت أن اغلب الدراسات اعتمدته، لذا عمدت الباحثة الى تنبيه واعتماده.

- **مجالات المقياس:** في ضوء الاطار النظري تم تحديد اربعة مجالات لموارد النفسية الايجابية وهي (الكفاءة الذاتية، والامل، والمرونة، التفاؤل) مستمدة من النموذج المعتمدة، لوثانز (Luthans et al, 2007) وقد تم وضع تعريف عام لكل مجال

- **تعليمات المقياس:** تم اعتماد مقياس مكون من استبانة تحتوي على (32) فقرة من الفقرات الموقفية والتي تمثل كلّ فقرة موقف (يندرج تحته خمسة بدائل للإجابة)، حيث يكون ملئ الاستبانة من معلمي ومعلمات بطريقة الاختيار من البدائل التي تمثل حالة الفرد على الموقف، وكلّ بديل يمثل درجة من درجات الموارد النفسية الايجابية، فضلاً عن ذلك تم التأكيد على ملئ البيانات (الجنس) والتأكيد على ان هذه الاستبانة لأغراض البحث العلمي فقط، كما طلب ان تكون الاجابة بصراحة.

- **صلاحية الفقرات:** قامت الباحثة بعرض فقرات المقياس البالغة (32) فقرة على المحكمين والبالغ عددهم (20) محكماً لبيان آرائهم في مدى صلاحية فقرات المقياس على العينة ومدى وضوح التعليمات بالنسبة للعينة وبعد جمع الآراء وتحليلها تم الاستبقاء على الفقرات التي حازت على نسبة اتفاق (80%) فما فوق، وحصلت الموافقة على صلاحية جميع الفقرات في قياس ما وضعت من أجله، وهي التي ستحلل إحصائياً.

- **تصحيح فقرات مقياس الموارد النفسية الايجابية:** يتكون مقياس الموارد النفسية الايجابية من (32) فقرة، موزعة بين اربع مجالات يحدث فيها الموارد النفسية الايجابية، اعتماد مقياس التدرج الخماسي إزاء كل فقرة إذ اعطيت كل فقرة درجة تتراوح ما بين (1-5) درجات، تعطى الدرجة (5) إذا أشر المستجيب على البديل (تتنطبق



علي دائماً) و(4) للبدليل (غالباً ما ينطبق علي)، و(3) للبدليل (ينطبق علي أحياناً)، و(2) للبدليل (ينطبق علي نادراً)، و(1) للبدليل (لا ينطبق علي) وتعكس في حالة السلبية، أي ان درجة كل معلم ومعلمة تنحصر درجاته بين (32-160) درجة، والمتوسط الفرضي للمقياس هو (96)، علماً أنه قد نظمت استمارة خاصة لغرض تسهيل الإجابة عن المقياس وتصحيح استجابات العينة وتضمنت بعض المعلومات عن المعلمين في عينة البحث مثل: (الجنس) كما تضمنت أرقام فقرات المقياس وبدائل الإجابة، بحيث يضع المجيب علامة (✓) في الفراغ المرتبط بالبدليل الذي يعبر عنه المعلم.

– **التطبيق الاستطلاعي للمقياس:** من أجل التحقق من كون فقرات المقياس واضحة ومفهومة ولغرض الكشف عن الفقرات الغامضة لغرض تعديلها ولحساب الوقت المستغرق في الإجابة، قامت الباحثة بتطبيق المقياس على (40) معلم ومعلمة تم اختيارهن عشوائياً من مجتمع البحث موزعات بحسب متغير الجنس، إذ بلغ متوسط الوقت المستغرق للإجابة على المقياس وقت قدره (15) دقيقة.

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الموارد النفسية الإيجابية:

ولغرض إجراء التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الموارد النفسية الإيجابية، طبق المقياس الذي يتكون من (32) فقرة على عينة مكونة من (300) معلماً ومعلمة.

حساب الخصائص السيكومترية للفقرات:

قامت الباحثة بحساب الخصائص السيكومترية للفقرات المتمثلة بالقوة التمييزية والاتساق الداخلي (صدق الفقرات) وكالاتي:

1- القوة التمييزية للفقرات (Discrimination Power of Items).

بعد تطبيق المقياس على أفراد العينة البالغ عددهم (300) معلماً ومعلمة وتصحيح نموذج الإجابة واستخراج كثافة التمييز لشريحة المقياس، يتم ترتيب درجات أعضاء العينة من أعلى مجموع إلى أقل مجموع الدرجات، تم تحديد مجموعتين منطرتين للنسب، كل منهما بنسبة (27٪)، ويتكون عدد المعلمين في كل مجموعة من (81) معلماً ومعلمة في المجموعة العليا، و (81) معلماً ومعلمة في المجموعة الدنيا، واستعملت الباحثة الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين في حساب دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس، على أساس أن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة، واتضح ان جميع الفقرات مميزة لكونها دالة احصائياً، لأن قيمتها التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) بدرجة حرية (298) وعند مستوى دلالة (0,05).

2-الاتساق الداخلي (صدق الفقرات): تم حساب صدق الفقرات كالاتي:

أ- **علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:** اعتمدت الباحثة في حساب صدق الفقرة على معامل ارتباط " بيرسون " (Person correlation) بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية، لكون درجات الفقرة متصلة ومتدرجة، علماً أن عينة صدق الفقرات تتكون من (300) معلماً ومعلمة في البحث الحالي، واتضح أن جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً، إذ كانت قيم معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية اكبر من القيمة الجدولية البالغة (0,098) بدرجة حرية (298) وبمستوى دلالة (0,05).

ب. **علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه:** استخدمت الباحثة هذه الطريقة لإيجاد معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والنتيجة الإجمالية للمجال الذي تنتمي اليه للتحقق من صحة الفقرة والدرجة الإجمالية لمقياس الموارد النفسية الإيجابية لكل مجال، باستخدام قيمة هذا المجال كمحك داخلي، وبعد استخدام معامل ارتباط بيرسون، من الواضح أن جميع معاملات الارتباط هي دالة إحصائية مقارنة بالقيمة الحرجة البالغة (0,098) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (298)، ومن خلال هذا المؤشر اتضح أن فقرات المقياس تعبر عن مجالاته.

ج. **مصفوفة الارتباطات الداخلية:** ولهذه الغاية أجرينا تحليلاً إحصائياً لعدد (300) معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط والدرجة الكلية لكل مجال مع المجالات الأخرى ذات دلالة إحصائية، مما يدل على إن المجالات الاربعة كلها تقيس شيئاً واحداً هو الموارد النفسية الإيجابية، إذ كانت جميع معاملات الارتباط المحسوبة أعلى من القيمة الحرجة البالغة (0,098) عند مستوى دلالة (0,05) بدرجة حرية (298) وهذا مؤشر جيد لصدق بناء المقياس.



الخصائص القياسية (السيكومترية) للمقياس: أولاً: صدق المقياس (Validity of the Scale):

أ- الصدق الظاهري: يتحقق الباحثون من الصلاحية الظاهرية لمقياس الموارد النفسية الايجابية من خلال تحديد تعريف المقياس ومجال سلوكه وكتابة فقرات بناءً على مجال سلوك المقياس، وذلك بعد أن توصل خبراء التعليم والعلوم النفسية إلى توافق في الآراء حول صحة سلوك المجال والفقرات الذي تقيس الموارد النفسية الايجابية.

ب- صدق البناء (Constrect Validity): يقصد بصدق البناء السمات السيكلوجية التي تنعكس أو تظهر في علامات اختبار ما أو مقياس ما، ويمثل البناء سمة سيكلوجية أو صفة أو خاصية لا يمكن ملاحظتها مباشرة، وإنما يستدل عليها من خلال مجموعة من السلوكيات المرتبطة بها (ملحم، 2002: 269).

ثانياً: ثبات المقياس Scales Reliability:

أ- طريقة الاختبار- إعادة الاختبار Test-Retest: لاستخراج الثبات بهذه الطريقة تم إعادة تطبيق المقياس على عينة ثبات مكونة من (30) معلماً ومعلمة ابتداءً من التطبيق الأول بفاصل (14) يوماً، ثم ارتباط بيرسون ودرجة التطبيقين الأول والثاني، ومعامل ارتباط المقياس (0,85) يشير إلى أنه إذا كان معامل الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني (0.70) أو أكثر، فهذا مؤشر جيد على ثبات الاختبار في مجالي التربية وعلم النفس (العيسوي، 1985: 58).

ب- معادلة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha: بهذه الطريقة يتم استخلاص الثبات من درجات استبيان العينة الأساسية بإجمالي (300) نموذج، وباستخدام معادلة كرونباخ، يكون معامل الفا هو (0.82)، وهو معامل ثبات جيد.

وصف المقياس بصورته النهائية: يتألف مقياس الموارد النفسية الايجابية في البحث الحالي بصورته النهائية من اربعة موارد وهي:- (الكفاءة الذاتية، الامل، المرونة، التفاؤل)، ويتكون كل مورد من (8) فقرات وكل فقرة لها خمسة بدائل، وأعطاهم الأوزان (5، 4، 3، 2، 1)، لذلك فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب لكل مكون هي (40) درجة، وأقل درجة يحصل عليها في كل مكون (8)، وبذلك فإن المتوسط النظري لكل مكون يبلغ (24).

المؤشرات الإحصائية لمقياس الموارد النفسية الايجابية:

قامت الباحثة باستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية في استخراج تلك المؤشرات الإحصائية (SPSS) (Statistical Package for Social Science).

خامساً: الوسائل الإحصائية.

استعملت الباحثة في البحث الحالي الوسائل الإحصائية الآتية:

1. الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة، لقياس مستوى الموارد النفسية الايجابية لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية.

2. الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، للتعرف على دلالة الفروق بين الافراد تبعاً لمتغير الجنس والتخصص.

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها

الهدف الأول: التعرف على الموارد النفسية الايجابية لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية:

لتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتطبيق مقياس الموارد النفسية الايجابية المتكون من (32) فقرة موزعة على اربعة موارد على عينة البحث المتكونة من (300) استاذ واستاذة، وبعدها استخراج الباحث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ولكل مورد على حدة، ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطات الحسابية والمتوسط الفرضي لكل مورد، استخدم الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة وكانت النتائج كما مبينة في جدول (3).

جدول (3)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس الموارد النفسية الايجابية

| الدلالة (0,05) | القيمة التائية t * | | المتوسط الفرضي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العينة | الموارد النفسية الايجابية |
|-------------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------|--------------------|--------|------------------------------|
| | الجدولية | المحسوبة | | | | | |
| | | | | | | | |



| | | | | | | | |
|------|------|--------|----|-------|--------|-----|-----------------|
| دالة | 1,96 | 14,524 | 24 | 5,191 | 28,353 | 300 | الكفاءة الذاتية |
| دالة | 1,96 | 22,931 | 24 | 5,192 | 30,873 | 300 | الامل |
| دالة | 1,96 | 9,579 | 24 | 5,491 | 27,037 | 300 | المرونة |
| دالة | 1,96 | 18,594 | 24 | 4,940 | 29,303 | 300 | التفاؤل |

يتبين من الجدول اعلاه الاتي:

1. بالنسبة لمورد الكفاءة الذاتية: بلغ المتوسط الحسابي للعينة (28,353) والانحراف المعياري (5,191)، والمتوسط الفرضي (24)، وكانت القيمة التائية المحسوبة (14,524) اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (299)، وهذا يدل على ان عينة البحث لديهم يمتلكون هذا المورد بدرجة عالية.

2. بالنسبة لمورد الامل: بلغ المتوسط الحسابي للعينة (30,873) والانحراف المعياري (5,192)، والمتوسط الفرضي (24)، وكانت القيمة التائية المحسوبة (22,931) اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (299)، وهذا يدل على ان عينة البحث لديهم يمتلكون هذا المورد بدرجة عالية.

3. بالنسبة لمورد المرونة: بلغ المتوسط الحسابي للعينة (27,037) والانحراف المعياري (5,491)، والمتوسط الفرضي (24)، وكانت القيمة التائية المحسوبة (9,579) اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (299)، وهذا يدل على ان عينة البحث لديهم يمتلكون هذا المورد بدرجة عالية.

4. بالنسبة لمورد التفاؤل: بلغ المتوسط الحسابي للعينة (29,303) والانحراف المعياري (4,940)، والمتوسط الفرضي (24)، وكانت القيمة التائية المحسوبة (18,594) اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (299)، وهذا يدل، ان عينة البحث رصيد عالي من الموارد النفسية الايجابية، فنجد ان مورد الامل جاء بالدرجة الاولى، ثم مورد التفاؤل وتلاه مورد الكفاءة الذاتية، ثم المرونة، وقد جاءت هذه النتيجة (Luthans et al., 2008. 210) متفقة وداعمة مع ما اكده النموذج المعتمد في البحث الحالي والذي افترض ان معلمي ومعلمات المدارس يسعون للحفاظ على مواردهم النفسية الايجابية، الحالية واكتساب موارد جديدة لمواجهة التحديات التي تواجههم خلال مسيرتهم الاكاديمية والمهنية فشعورهم بالامل والتحفيز لبلوغ الأهداف، والتفاؤل والنظرة الايجابية للمستقبل الاكاديمية سوف يجعلهم اكثر مرونة في التكيف مع ضغوط العمل والأزمات الاكاديمية، بشكل أكثر إيجابية كما أن الكفاءة الذاتية تمثل اقتناعهم بفاعليتهم الشخصية وثقتهم بإمكاناتهم وقدراتهم، على الأداء للمختلف الاعمال، مما يؤدي ذلك إلى الشعور بالرضا والرفاه النفسي، وتزيد قدرتهم من توقع نتائج إيجابية في عملهم الاكاديمي مع رفع مستوى الصحة النفسية لديهم.

الهدف الثاني: التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية في الموارد النفسية الايجابية لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية على وفق متغير الجنس (ذكر - أنثى).

لغرض التحقق من هذا الهدف قام الباحث بأخذ استجابات عينة البحث البالغة (300) استاذ واستاذة على مقياس الموارد النفسية الايجابية، وبعد معالجة البيانات إحصائياً، استخرج الباحث متوسطات درجات افراد العينة على كل مورد تبعا لمتغير الجنس (ذكور- اناث)، ولمعرفة الفروق في هذه الموارد استخدم الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وكانت النتائج كما موضحة في الجدول (4).



الجدول (4)
الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق في الموارد النفسية الايجابية تبعاً لمتغير الجنس

| مستوى الدلالة (0,05) | القيمة التائية | | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | الجنس | الموارد النفسية الايجابية |
|-------------------------|----------------|----------|----------------------|--------------------|-------|-------|---------------------------------|
| | الجدولية | المحسوبة | | | | | |
| غير دالة | 1,96 | 0,222 | 5,165 | 28,420 | 150 | ذكور | الكفاءة الذاتية |
| | | | 5,234 | 28,287 | 150 | اناث | |
| غير دالة | 1,96 | 0,311 | 5,128 | 30,967 | 150 | ذكور | الامل |
| | | | 5,270 | 30,780 | 150 | اناث | |
| دالة | 1,96 | 2,341 | 5,621 | 26,300 | 150 | ذكور | المرونة |
| | | | 5,274 | 27,773 | 150 | اناث | |
| دالة | 1,96 | 2,439 | 4,664 | 29,993 | 150 | ذكور | التفاؤل |
| | | | 5,125 | 28,613 | 150 | اناث | |

يتبين من الجدول اعلاه الاتي:

1. عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في مورد الكفاءة الذاتية، كون القيمة التائية المحسوبة (0,222) اصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (298)، ويمكن تفسيرها بأن لدى اعضاء هيئة التدريس من الجنسين الثقة بذاتهم وقدرتهم، على تعبئة الدوافع أو الموارد أو مسارات العمل اللازمة لتنفيذ مهماتهم الاكاديمية، محددة بنجاح ضمن سياق معرفي معين، حيث شملت مجموعة مصادر معترف بها على نطاق واسع للتنمية الفاعلة خاصة مثل، إتقان العمل، والتعلم بالإنابة أو النمذجة، والإقناع، الاجتماعي، والإثارة النفسية أو الفسيولوجية (Luthans et al,2007) وقد اتفقت مع دراسة (عبد العزيز، 2022) والتي توصلت الى عدم وجود فروق احصائية بين الجنسين من أساتذة العلوم الاجتماعية في حين اختلفت مع دراسة (ابو معاطي واحمد، 431,2018) والتي توصلت الى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المعلمين والمعلمات ولصالح المعلمات.

2. عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في مورد الامل، كون القيمة التائية المحسوبة (0,311) اصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (298)، بانه، مورد جوهريا و رئيسي، وهو التحفيز الايجابي الذي يستمده اعضاء هيئة التدريس من خلال إدراكهم للنجاح، والقدرة على التعامل مع الشدائد، ويُميلون إلى أن يكونوا مفكرين مستقلين، ويمتازوا بالمجازفة والبحث عن اتجاهات بديلة ذات قيمة أعلى، كما أنهم أكثر عرضة للعمل على الأفكار الإبداعية اللازمة لحل المشكلات وخاصة المشكلات الغير روتينية، ويحفز لديهم الرغبة في النجاح والقدرة على تحديد ومتابعة كافة السبل المؤدية للنجاح. (Luthans et al,2010:45-4)

المصادر

1. أبو دلو، جمال. (2009). *الصحة النفسية*، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان الاردن.
2. الإمارة، سعد شريف. (2002). *الضغوط النفسية والتعامل معها، مقالة من مجلة النبأ*، ع 63، لبنان بيروت.
3. جاد، الشيماء بدر عامر. (2022). *العلاقة بين الاحترق المهني ورأس المال النفسي لدى الأطباء في ضوء بعض المتغيرات البيئية تصور مقترح لبعض نتائج رأس المال النفسي في ظل تحديات أزمة كورونا، المجلة المصرية لدراسات النفسية* (32)، ع(114).
4. الجنابي، عبد الرزاق شنين و الاسدي، نعمة عبد الصمد. (2020). *أخلاقيات المهنة مفاهيم تطبيقات* ط1- دار الضياء للطباعة - النجف الأشرف، العراق.



5. الجنابي، عبد الرزاق شنين. (2020). مدى تحقيق الأستاذ الجامعي لمهامه في ظل الوضع المعاصر بحسب وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة وميض الفكر لبحوث.
6. الحراشنة، محمد عبود. (2017). السمات الشخصية لدى مديري مدارس التربية والتعليم للواء قصبية محافظة المفرق في الأردن وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين. مجلة دراسات العلوم التربوية الجامعة الأردنية، 44 (3).
7. الحملاوي، منال منصور علي. (2019). أساليب مواجهة الضغوط كمتغير وسيط بين رأس المال النفسي والرفاه النفسي للمعلمين، دراسات نفسية، ع(2)، م(29).
8. داود، عزيز حنا، وعبد الرحمن، حسين (1990): مناهج البحث التربوي، كلية التربية (ابن رشد)، جامعة بغداد.
9. الزويني، ابتسام صاحب موسى وحמיד، راندة حسين واخرون. (2016). علم النفس الإيجابي "نشأته، أهدافه، تطبيقاته"، ط 1. دار صفاء للنشر والتوزيع عمان، الأردن.
10. سالم، رمضان عاشور حسين. (2021). بناء نموذج للعلاقات السببية بين أبعاد كل من رأس المال النفسي ومستوى الطموح والتدفق النفسي وراحة البال لدى عينة من طلبة الجامعة، مجلة البحث العلمي في التربية م(22)، ع(7).
11. الشويات، الأء محمد والشرعة، حسين سالم. (2021). مساهمة عناصر رأس المال النفسي وقوة الأنا في التنبؤ بالضغوط النفسية لدى أمهات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد في الأردن، (عدد خاص)، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية/ الأبحاث، م(12)، ع(34).
12. عارف، محمد. (2018). نموذج مقترح لقياس مدى تأثير رأس المال النفسي على إدارة المواهب البشرية: دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات الأسمدة والكيماويات في مصر، مجلة البحوث المالية و التجارية، كلية التجارة، جامعة بور سعيد، ع(3).
13. عبد العزيز، محمود. (2022). الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والذكاء الوجداني في التنبؤ بالازدهار النفسي لدى عينة من الشباب الجامعي، مجلة كلية التربية- جامعة عين شمس، ع(46) ج(1).
14. علوي، سجاد جبار جاسم. (2022). رأس المال النفسي وعلاقته بالأبداع الانفعالي لدى معلمات رياض الاطفال، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية للبنات، جامعة بغداد.
15. العيسوي، عبد الرحمن محمد (1985): القياس والتجريب في علم النفس والتربية، مصر، دار المعرفة للنشر والتوزيع.
16. الكرداوي، مصطفى محمد. (2013). أثر الإنطمار الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الشعور بالاحترقان التنظيمي لدى العاملين بالقطاع الحكومي في محافظة الدقهلية، مجلة الإدارة العامة.
17. محمد، علاء، عبد الرحمن علي. (2021). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي الاحترق النفسي لدى المعلمات بالروضة (في ضوء بعض المتغيرات)، مجلة دراسات في الطفولة والتربية، جامعة اسيوط، ع(16).
18. معمريه، بشير. (2013). تقنين قائمة السعادة الحقيقية على عينات من البيئة الجزائرية، مجلة شبكة العلوم النفسية العربية، ع(32).
19. Luthans, B. C., Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2012): The impact of business school students' psychological capital on academic performance. Journal of Education for Business, 87(5),
20. Luthans, et al.,(2008) "Psychological capital development: Toward a micro intervention", Journal of Organizational Behavior, Vol.27, No. 3, p. 389.
21. Luthans, F. et al, (2007): Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge, Oxford, UK: Oxford University Press.
22. Luthans, Fred, Avey, James B., Avolio, Bruce J. & Peterson, Suzanne J.(2010) "The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital" Human Resource Development Quarterly, Vol.21, No1,a Community College.